

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerja para karyawannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. setiap perusahaan pastinya membutuhkannya adanya sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang, baik itu pemimpinnya maupun pada pola tugas serta pengawasan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan perusahaan. Maka perlulah yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif.

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam kemajuan organisasi. Dilihat dari pentingnya peran SDM, maka sudah seharusnya setiap organisasi atau perusahaan dapat menjaga loyalitas atau komitmen karyawan atau pegawai terhadap organisasi agar pegawai tetap bertahan dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Suatu organisasi atau instansi harus memiliki karyawan atau pegawai yang kompeten dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat untuk mempertahankan kelangsungan instansi dan untuk menghasilkan kinerja tinggi. Pegawai di lembaga pemerintah adalah kekuatan pendorong di instansi untuk mencapai tujuannya. Mengingat pentingnya pegawai di lembaga pemerintah, penting untuk selalu

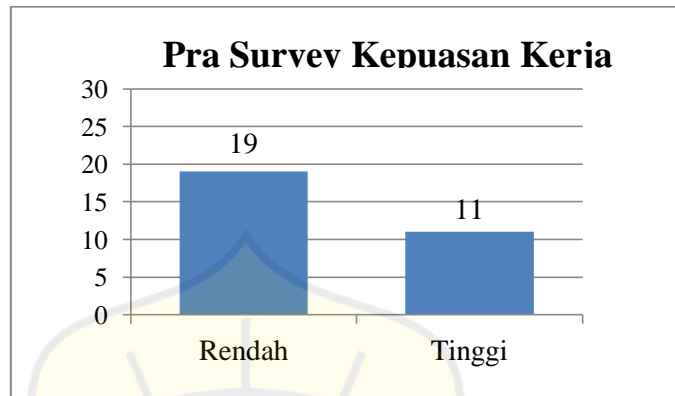
berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja pada pegawai. Sutrisno (2016:75) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau yang menyedihkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka.

Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi adalah salah satu unit kerja Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi yang bertugas mengkoordinasikan kegiatan para pegawai, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum serta keuangan dalam lingkungan unit tersebut.

Kepuasan kerja memberikan gambaran mengenai apa yang dirasakan oleh para pegawai atas apa yang dikerjakan. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di instansi pemerintah dengan menawarkan kompensasi yang memadai, pelatihan, menciptakan budaya organisasi yang merangsang, keberadaan pemimpin yang baik, lingkungan kerja yang memadai, dan memberikan motivasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perasaan yang dimiliki oleh para pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti melakukan wawancara tentang kepuasan kerja dengan melakukan penyebaran pra survey kepada 30 pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi Kementerian ESDM dengan hasil pegawai instansi

tersebut mengalami kendala kepuasan kerja, dimana bisa diperhatikan melalui diagram dibawah ini sebagai berikut :



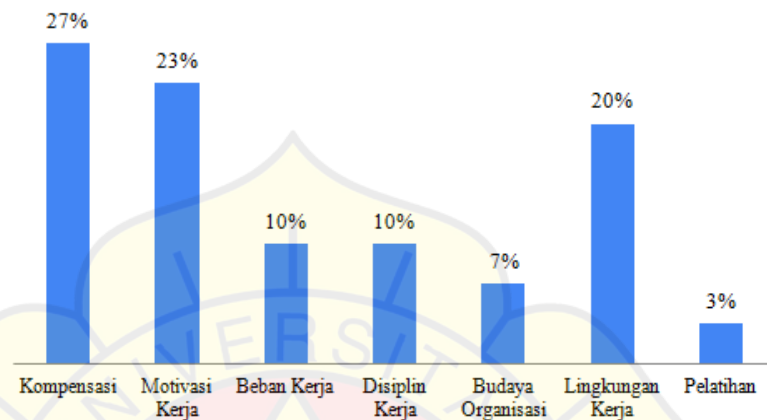
Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Gambar 1. 1 Pra Survey Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Sesuai hasil pra survey kepuasan kerja pada gambar 1.1 menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi Kementerian ESDM rendah, sesuai dengan acuan dari jurnal Wisudani Rahmaningtyas dan Putri Restyananda (2020) yang menyatakan bahwa rendahnya Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Klaten, sehingga peneliti memiliki keterrarikan agar meneliti serta menjadikan pokok masalah atau variabel Y yaitu Kepuasan Kerja.

. Selanjutnya, peneliti melakukan penyebaran pra survey mengenai variabel yang memiliki faktor permasalahan terhadap kepuasan kerja, sehingga menentukan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja kepada 30 responden Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi Kementerian

ESDM. Berikut hasil persentase jumlah variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi Kementerian ESDM :



Sumber : data diolah oleh penulis, 2023

Gambar 1. 2 Grafik variabel-variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dijelaskan dari penyebaran kuesioner kepada 30 responden pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi Kementerian ESDM mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja menunjukkan bahwa ada tiga variabel tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi seorang pegawai, karena tingkat kompensasi merupakan ukuran kepuasan kerja tersebut. Jika sistem kompensasi suatu organisasi cukup adil untuk pegawai, maka itu akan mendorong pegawai untuk menjadi lebih baik di tempat kerja dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya pada

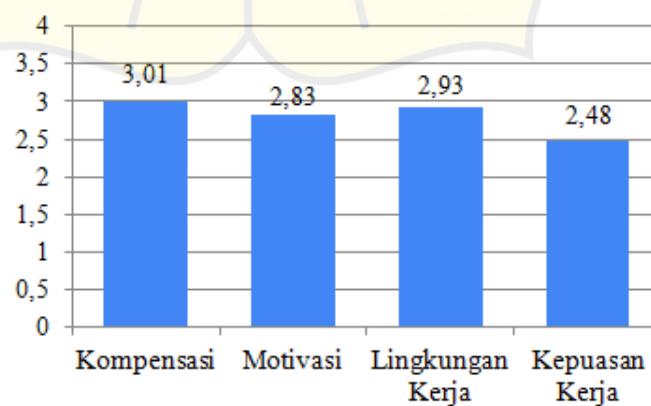
setiap tugas yang telah diberikan oleh instansi. Pada Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi Kementerian ESDM, terdapat permasalahan pertama yaitu pada kompensasi seperti pemberian tunjangan yang tidak sesuai beban kerja, tidak adanya uang transport, dan tidak semua pegawai memiliki asuransi berupa BPJS.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh instansi apabila menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi baik terhadap pencapaian tujuan instansi, karena pegawai yang termotivasi melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh semangat. Pada Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi Kementerian ESDM, terdapat permasalahan yang kedua yaitu motivasi seperti kurangnya dukungan dari atasan terhadap bawahan, kurangnya pujian yang didapatkan, dan kurang dalam mendapatkan penghargaan yang diberikan oleh atasan.

Afandi (2018:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di lingkungan pegawai dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan di perusahaan atau instansi, dan lingkungan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pada Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi

Kementerian ESDM, terdapat permasalahan yang ketiga yaitu lingkungan kerja seperti kurangnya peralatan kerja yang menghambat pekerjaan para pegawai, penyimpanan dokumen yang tidak tersusun rapih, dan ruang kerja yang tidak sesuai dengan beban kerjanya.

Hal ini membuktikan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja merupakan variabel yang saling mendukung dalam tercapainya kepuasan kerja pegawai yang maksimal. Berdasarkan penjelasan terkait variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka penulis melakukan penelitian awal dengan melakukan penyebaran pra survei kepada 30 responden pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi Kementerian ESDM sebagai data observasi dengan menyebarkan berupa kuesioner mengenai Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi Kementerian ESDM. Berikut hasil pengolahan data melalui kuesioner yang disebarkan :



Sumber : data diolah oleh penulis, 2023

Gambar 1. 3 Grafik Tanggapan Responden Prakuesioner

Berdasarkan pada gambar 1.3 pada penelitian awal dilakukan penulis, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel 3.4 interpretasi nilai kompensasi (X1) mempunyai rata-rata sebesar 3,01 berdasarkan skala interval berarti kompensasi tinggi, lalu motivasi (X2) dengan nilai rata-rata 2,83 menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi, kemudian lingkungan kerja (X3) mempunyai nilai rata-rata 2,93 menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik, sementara kepuasan kerja (Y) dengan nilai rata-rata 2,48 yang artinya kepuasan kerja pegawai rendah.

Mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Qomariah (2018) dalam penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta Lingkungan Kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dijelaskan diatas maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh antara kompensasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi Kementerian ESDM. Dengan demikian penulis tertarik untuk menulis dan memilih judul skripsi sebagai berikut **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat**

Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi Kementerian ESDM”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Kompensasi di Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi sudah diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku namun kepuasan kerja pegawai masih rendah.
2. Motivasi kerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi tinggi namun belum mampu menimbulkan citra positif perusahaan yang berdampak pada pegawai.
3. Lingkungan kerja di Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi sudah cukup baik namun kepuasan kerja pegawai masih rendah.
4. Kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi teridentifikasi rendah pada kualitas pekerjaan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah

agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu penulis membatasi masalah tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja untuk melihat pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi?
4. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian yang ingin diteliti yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan dan Konservasi Energi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersenut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Kemudian dapat dijadikan pula sebagai suatu perbandingan antara aspek teoritis dengan kenyataan di lapangan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terutama mengenai pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan penerapan ilmu dan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi di dunia kerja.

b. Bagi Perusahaan

Mengharapkan agar hasil penelitian ini akan dapat digunakan oleh pihak instansi sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia kedepannya.

3. Secara akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.